



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI,
PENDIDIKAN DAN LATIHAN DENGAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOPERASI DAN PPK
KABUPATEN DATI II GOWA
(STUDI KASUS)**



PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. BASANUDDIN	
Tgl. terima	12-12-97
Asal dari	Fak. Eko Homi
Fanyaknya	1 ESP
Harga	H407AH
No. Inventaris	980305043
No. Klas	

SKRIPSI

BESSE CAYAHAERANI
NO. STB. 92 01 074

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG
1997**

PENGESAHAN KONSULTAN

**TUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA,
PENDIDIKAN DAN LATIHAN, DENGAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOOPERASI DAN PPK
KABUPATEN DAERAH TINGKAT II GOWA**

OLEH:
BESSE CAYAHAERANI
NO STB. 92 01 074

SKRIPSI

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN
SEBAGAI SALAH SATU PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH
GELAR KESARJANAAN PADA JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN UJUNG PANDANG

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING I,



Tien Kartini, S.E., Msi
NIP. 131 928 143

PEMBIMBING II,



Drs. Sunardi Kadis
NIP. 130 094 316

Kata Pengantar

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Kuasa karena atas izin-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi merupakan tugas akhir dan diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, bimbingan, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dari semua pihak.

Pada kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Tien Kartini, SE. Msi. dan Bapak Drs. Sunardi Kadis masing-masing selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas bantuan, bimbingan dan arahnya selama penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Anwar Guricci, Dess. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. H. Djabir Hamzah, MA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin atas petunjuk dan arahnya sehingga menjadi motivasi bagi penulis.

4. Bapak Kepala Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa, selaku Pimpinan Instansi tempat penulis melakukan penelitian, atas bantuan dan kemudahan yang diberikan.
5. Segenap Pimpinan dan Staf Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa.
6. Seluruh Pimpinan dan Staf dalam jajaran Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
7. Segenap Pimpinan dan Staf dalam jajaran Kantor Pusat dan Rektorat Universitas Hasanuddin.
8. Yang Tercinta Hans, atas bantuan dan motivasinya.
9. Adikku Ichsan, Chenchenk, Riyan dan segenap keluarga serta handai taulan yang tak dapat penulis sebutkan satu per satu, atas dukungan moral dan materil.
10. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung, maupun tidak langsung.

Akhirnya penulis serahkan segalanya kepada Allah SWT, atas segala budi baik yang Bapak/Ibu/saudara-saudari berikan kepada penulis. Semoga Allah SWT memberikan berkah, rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amien.

Ujung Pandang, Nopember 1997

Penulis

DAFTAR ISI

Judul.....	i
Pengesahan Konsultan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	viii
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.4 Hipotesis	4
1.5 Kerangka Pikir	5
BAB II METODOLOGI PENELITIAN	8
2.1 Jenis Penelitian	8
2.2 Daerah Penelitian	8
2.3 Metode Pengumpulan Data	9
2.4 Jenis dan Sumber Data	10
2.5 Metode Analisis	10
2.6 Sistematika Penulisan	13
BAB III LANDASAN TEORI :.....	14
3.1 Motivasi Kerja	14
3.2 Pendidikan dan Latihan	17



3.3 Jenis dan Metode Latihan	21
3.4 Prestasi Kerja	25
BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR DINAS KOPERASI DAN PPK KABUPATEN DATI II GOWA	27
4.1 Sejarah singkat	27
4.2 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi	29
4.3 Keadaan Pegawai	38
BAB V ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN LATIHAN DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI	41
5.1 Analisis Pendidikan dan Latihan	41
5.2 Analisis Motivasi Kerja	48
5.3 Analisis Prestasi Kerja	52
5.4 Analisis Hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja.....	59
BAB VI P E N U T U P	68
6.1 Simpulan	68
6.2 Saran-saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70



DAFTAR TABEL

<u>No. Tabel</u>	<u>Keterangan</u>	<u>Halaman</u>
I	Tingkat Pendidikan Formal Pegawai.....	43
II	Distribusi Jumlah Pelatihan yang Pernah Diikuti Pegawai....	44
III	Pendidikan dan Latihan yang Diikuti Pegawai.....	45
IV	Distribusi Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan Pegawai.....	46
V	Tingkat Pendidikan dan Latihan Pegawai.....	47
VI	Tanggapan Responden atas Pekerjaan.....	49
VII	Tanggapan Responden atas Daya Dukung Lingkungan Kerja.....	50
VIII	Tanggapan Responden mengenai Kepuasan atas Pendapatan Pegawai.....	51
IX	Tingkat Motivasi Kerja Pegawai.....	52
X	Distribusi Responden menurut Rata-rata Waktu Kerja Pegawai.....	53
XI	Distribusi Responden Menurut Kondisi Pekerjaan Per Hari Pegawai.....	54
XII	Distribusi Responden atas Kualitas Kerja Pegawai.....	55
XIII	Tingkat Prestasi Kerja Pegawai.....	56
XIV	Akumulasi Kuesioner tentang Diklat, Motivasi dan Prestasi Kerja.....	57
XV	Distribusi Responden tentang Diklat, Motivasi dan Prestasi Kerja Pegawai.....	58

MENGENANG :

ALMARHUMAH IBUNDA

KUPERSEMBAHKAN

BUAT AYAHANDA

BAB I PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan adanya usaha untuk meningkatkan kualitas pegawai disamping usaha peningkatan motivasi dan prestasi kerja perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang akan menangani dan menunjang proses industrialisasi yang pada umumnya menggunakan alat teknologi modern, maka diperlukan penciptaan tenaga kerja yang terampil, cekatan serta memiliki kemampuan dengan melalui pemberian motivasi serta kegiatan pendidikan dan latihan.

Pegawai Negeri Sipil adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang bertugas untuk melayani dengan sebaik-baiknya, oleh karena itu diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan terampil yang dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya dikemukakan dari hasil pengamatan terlihat bahwa prestasi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa masih kurang. Keadaan demikian ditunjukkan dengan antara lain masih sering terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai, masih terdapat pekerjaan yang

BAB I PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan adanya usaha untuk meningkatkan kualitas pegawai disamping usaha peningkatan motivasi dan prestasi kerja perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang akan menangani dan menunjang proses industrialisasi yang pada umumnya menggunakan alat teknologi modern, maka diperlukan penciptaan tenaga kerja yang terampil, cekatan serta memiliki kemampuan dengan melalui pemberian motivasi serta kegiatan pendidikan dan latihan.

Pegawai Negeri Sipil adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang bertugas untuk melayani dengan sebaik-baiknya, oleh karena itu diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas dan terampil yang dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya dikemukakan dari hasil pengamatan terlihat bahwa prestasi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa masih kurang. Keadaan demikian ditunjukkan dengan antara lain masih sering terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai, masih terdapat pekerjaan yang

menumpuk dan terlambat dalam membuat laporan. Keterlambatan dalam pelaksanaan tugas ini akan dapat menghambat pekerjaan selanjutnya (Kantor Dinkop dan PPK Gowa).

Kemudian menurut Sutermeister dalam Siswanto (1989) bahwa (1) 90% produktivitas pegawai tergantung kepada prestasi kerja pegawai, dan 10% bergantung pada perkembangan teknologi dan bahan mentah; (2) 80% - 90% prestasikerja bergantung pada motivasinya untuk bekerja dan 10% - 20% bergantung pada kemampuannya; (3) 50% motivasi kerja pegawai bergantung pada kondisi fisik pegawai. Dari batasan tersebut yang penulis kemukakan berdasarkan hasil pengamatan langsung/observasi bahwa pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa terjadi volume kerja lebih banya daripada tenaga kerja yang ada, di satu pihak terdapat pula pada satu bagian bahwa banyak tenaga kerja sedangkan pekerjaan kurang. Kemudian di tempat lain terdapat pula di satu bidang dimana pegawai yang bekerja temporer artinya pekerjaan yang ada pada bidang (tempat) tersebut tidak terus menerus.

Kedua hal di atas menunjukkan bahwa manajemen pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa belum mantap, ini terbukti dengan adanya kesenjangan antara bidangyang satu dengan bidang yang lain. Lemahnya koordinasi dari pimpinan dan antar bidang

menimbulkan kesan bahwa tingkat produktivitas pegawai juga rendah. Padahal keragaan tugas pegawai (employees job performance) diharapkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas atau hasil dari per orang per jam (output man per hour), untuk itu kontribusi manusia terhadap produktivitas atau keragaan tugas pegawai sangat penting (Batinggi dan Ibrahim, 1990).

Pelatihan pegawai pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan serta kemampuan yang dibebankan kepadanya (Flippo dalam Moekijat: Batinggi, 1994). Sehubungan dengan hal tersebut, maka pelatihan bertujuan untuk meningkatkan terampilan, pengetahuan dan merubah sikap. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Kenyataan tersebut di atas yang menjadi dasar sehingga penulis mengangkat topik ini dengan judul "Hubungan antara Motivasi Kerja, Pendidikan dan Latihan dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Gowa". (Study Kasus)

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana hubungan antara pendidikan dan latihan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa?



1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui bagaimana hubungan antara pendidikan dan latihan, motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa.
- b. Mengetahui prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka diharapkan dapat dipergunakan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pengambil keputusan di Kantor Dinas Koperasi Kabupaten Gowa.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan manajemen personalia.
- c. Sebagai informasi kepada para peneliti untuk bahan penelitian lanjutan atau bagi yang memerlukan.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara motivasi kerja, tingkat pendidikan dan latihan dengan prestasi kerja.
2. Prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa masih rendah.



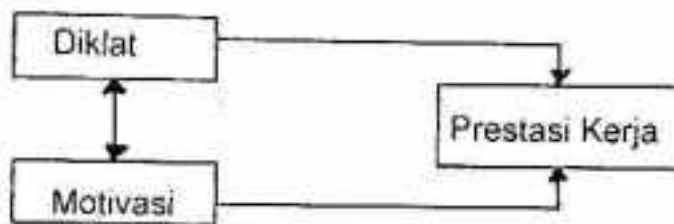
1.5 Kerangka Pikir

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa, motivasi kerja turut mempengaruhi. Dalam penelitian ini motivasi kerja, pendidikan dan latihan diambil sebagai variabel bebas yang dianggap lebih dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya penyempurnaan motivasi serta pendidikan dan latihan yang tinggi diharapkan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai. Karena pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan pula prestasi kerja. Selanjutnya suatu pendidikan dan latihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dan sebaliknya suatu pelatihan yang tidak berhasil atau gagal apabila tidak dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai/pesertanya. Faktor-faktor lain yang diduga turut mendukung atau menghambat pendidikan dan latihan setelah kembali ke tempat kerjanya antara lain:

1. Latar belakang pendidikan formal.
2. Motivasi/minat.
3. Sarana dan prasarana.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka kerangka pemikiran sederhana dapat digambarkan secara skematis sebagai berikut :



BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang didasarkan pada keadaan atau berdasarkan masalah yang peneliti peroleh saat melakukan observasi awal (masalah yang ada pada saat ini). Dengan metode ini data dari fenomena yang diperoleh dianalisis dan ditanggapi dengan memberikan gambaran dan uraian-uraian. Dalam hal ini masalah atau fenomena yang berhubungan dengan motivasi, pendidikan dan latihan serta prestasi kerja.

Dalam Metode Deskriptif ini, penulis memilih jenis penelitian studi kasus dengan maksud mengumpulkan sejumlah permasalahan yang berhubungan dengan motivasi, pendidikan dan latihan serta prestasi kerja yang terdapat pada obyek penelitian untuk kemudian diolah dan dipelajari sebagai suatu kesatuan yang terintegrasi.

2.2 Daerah Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa. Instansi tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi satu Sub Bagian, tiga Kepala Urusan (Kaur), empat Seksi dan delapan Sub Seksi.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang berada dalam lingkungan Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa yang berjumlah 43 orang. Dari populasi tersebut, yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 80% atau 34 orang yang diambil secara acak (random sampling). Dengan cara random sampling, semua yang menjadi anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel. Ini berarti bahwa semua pegawai pada bagian, sub bagian, urusan dan seksi yang ada pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa memiliki kesempatan yang sama menjadi responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang akurat, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket (kuesioner).

Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibagikan kepada seluruh responden.

2. Wawancara.

Untuk melengkapi dan memperjelas data-data yang diperoleh melalui angket maka diadakan wawancara dengan beberapa anggota responden yang dianggap penting.

2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data yang langsung didapatkan di lapangan melalui daftar pertanyaan (kuesioner), wawancara dengan responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain laporan-laporan, arsip/dokumen, serta dari berbagai kepustakaan yang relevan.

2.5 Metode Analisis

2.5.1 Analisa Kualitatif

Analisa data secara kualitatif adalah suatu analisa data yang dilakukan dengan cara memberi tanggapan dan tafsiran atas data yang diperoleh dari responden yang meliputi aspek usaha pegawai (motivasi), aspek pendidikan dan latihan serta aspek prestasi kerja.

2.5.2 Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah analisa yang dilakukan berdasarkan nilai atau angka-angka yang diperoleh dan dianalisis melalui tabel distribusi frekwensi. Hubungan antara prestasi kerja (Y) dengan pendidikan dan latihan (X_1) dan motivasi (X_2), digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{YX_1}^2 + r_{YX_2}^2 - 2r_{YX_1} r_{YX_2} r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

di mana :

$r_{YX_1X_2}$ = korelasi ganda antara pendidikan dan latihan, motivasi secara bersama-sama dengan prestasi kerja (Y)

r_{YX_1} = hubungan antara variabel X_1 dengan Y

r_{YX_2} = hubungan antara variabel X_2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$ = hubungan antara variabel X_1 dengan X_2

Untuk menguji koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

di mana :

r_y = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Batasan-batasan variabel :

- Pendidikan dan latihan (X_1), terdiri atas unsur-unsur tingkat pendidikan formal, frekwensi keikut-sertaan dalam diklat, dan kualitas penyelenggaraan diklat.
- Motivasi kerja (X_2), terdiri atas unsur-unsur tanggapan terhadap pekerjaan, daya dukung lingkungan tempat kerja, dan kepuasan atas pendapatan/ gaji.
- Prestasi kerja (Y), terdiri atas unsur-unsur rata-rata jam kerja per hari, kondisi pekerjaan per hari dan kualitas kerja.

Untuk dapat memberi interpretasi dan penilaian atas data kualitatif maupun hubungan antara motivasi dan diklat dengan prestasi kerja, maka digunakan pedoman berikut :

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	sangat rendah
0.20 - 0.399	rendah
0.40 - 0.599	sedang
0.60 - 0.799	kuat
0.80 - 1.000	sangat kuat

2.6 Sistematika Penulisan

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan yang didalamnya mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, hipotesis, kerangka pikir.

Bab kedua, membahas metodologi penelitian yang berisikan: jenis penelitian, daerah penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, teknik analisa data dan sistematika penulisan.

Bab ketiga, merupakan landasan teori yang berisikan kerangka konseptual dalam pembahasan masalah. Bab ini membahas pengertian dan konsep motivasi kerja, pendidikan dan latihan, serta prestasi kerja.

Bab keempat, membahas gambaran umum lokasi penelitian, yang mencakup kedudukan dan perkembangannya, wewenang, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan pegawai.

Bab kelima, merupakan bab pembahasan, dimana dianalisis tingkat prestasi kerja pegawai, tingkat motivasi kerja, pendidikan dan latihan pegawai serta hubungan antara motivasi kerja, pendidikan dan latihan dengan prestasi kerja pegawai.

Bab keenam, merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dapat penulis ungkapkan berdasarkan hasil pembahasan.

BAB III

LANDASAN TEORI



3.1 Motivasi Kerja

Secara umum, permasalahan utama dalam melakukan penilaian kepada staf yang berada pada lini fungsional berkisar pada aspek kemampuan dan aspek motivasi. Kedua-duanya harus diupayakan tumbuh dalam diri setiap staf yang menjadi tanggung jawab penyelia.

Aspek kemampuan merupakan keterampilan serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan seorang staff secara kualitatif dan dalam waktu yang sesuai dengan jadwal. Sedangkan aspek motivasi merupakan dorongan pribadi (self driven), kemauan (willingness), serta komitmen dalam mengerjakan setiap pekerjaan dari seorang staff secara kualitatif dan tepat waktu.

Pada prinsipnya seorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (innerneeds) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktifitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang

mengarah pada pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh.

Menurut Siagian (1981), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan (keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu) untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian menurut Barelson dan Steener dalam Sinungan (1992), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan kegiatan kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Les Donaldson dan Edward E. Scanneil, mengatakan bahwa.... ".....Motivation is 100% internal...." yang artinya motivasi adalah 100% tumbuh dari diri seseorang. Ia mengatakan bahwa keinginan pegawai akan segera menonjol keluar akibat dari adanya tegangan atau tention apabila kebutuhan atau keinginannya tidak terpenuhi.

Siagian (1991), terdapat berbagai jenis kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dan merupakan faktor motivasional yang perlu dipuaskan sehingga perlu mendapat perhatian oleh setiap pimpinan dalam organisasi. Kebutuhan yang menjadi motivasional tersebut antara lain adalah : Pertama, kondisi kerja yang baik terutama dari segi fisik dari

lingkungan kerja misalnya (1) tersedianya peralatan kerja yang memadai, (2) tersedianya tempat istirahat untuk melepaskan lelah (cafeteria, kantin), (3) tersedianya tempat melakukan ibadah. Kondisi Kerja demikian akan sangat berpengaruh terhadap motivasi seorang pegawai dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

Kedua, perasaan diikutsertakan. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa tidak ada karyawan yang senang dikucilkan, mereka ingin diajak turut serta dalam berbagai segi kehidupan organisasi. Hal ini sangat penting untuk memotivasi pegawai dalam rangka menumbuhkan rasa tanggung jawab yang semakin besar dalam pelaksanaan tugas.

Ketiga, cara pendisiplinan yang manusiawi. Sebagai manusia pegawai tidak akan luput dari kekurangan, kelemahan dan kesalahan. Seorang pegawai mengharapkan tindakan disiplin dari pimpinan dilakukan secara manusiawi, artinya secara obyektif (ditunjukkan kesalahannya), tidak merendahkan martabat pegawai di mata orang lain dan bersifat mendidik.

Keempat, pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik. Apabila seorang pegawai mampu bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik, pimpinan wajib memberikan penghargaan. Penghargaan ini dapat berwujud berbagai bentuk (1) pujian dinyatakan dengan kata-kata, (2) secara tertulis dalam bentuk piagam, (3) percepatan kenaikan gaji dan

pangkat. Kesemuanya ini akan memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih berprestasi sehingga akan meningkatkan efektivitas kerjanya.

Kelima, Promosi dan perkembangan bersama organisasi memberikan kesempatan yang terbuka untuk tumbuh dan berkembang seperti kesempatan memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan baik dalam organisasi maupun di luar organisasi merupakan faktor motivasional yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Motivasi bagi para pegawai dalam lingkungan kerja merupakan masalah yang penting dalam organisasi. Pegawai akan lebih giat bekerja apabila memiliki motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan pegawai mau bekerja dan mau meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan motivasi kerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan tercapai sehingga prestasi kerja pegawai dalam organisasi akan meningkat pula.

3.2 Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan diberikan kepada pegawai agar terampil dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Pendidikan dan latihan tidak hanya ditujukan kepada mereka yang telah diangkat menjadi



pegawai, tapi masih diberikan juga kepada mereka yang masih calon pegawai yaitu yang dikenal dengan latihan pra jabatan.

Dalam pengertian umum, latihan berkaitan erat dengan pemberian bantuan kepada para pegawai, dengan maksud agar para pegawai yang dilatih tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dari segi kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan yang lebih berkualitas dan meningkat. Hal ini berarti bahwa, pada dasarnya latihan dalam segala bentuknya besar sekali faedahnya dan menguntungkan baik bagi pegawai maupun bagi instansi.

Menyangkut pengertian pendidikan dan latihan diungkapkan oleh Heidjrachman dan Suad Husnan (1993), yang menyatakan bahwa : Latihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Berdasarkan ungkapan dari Heidjrachman dan Suad Husnan tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa begitu besarnya manfaat

pendidikan dan latihan bagi pegawai/karyawan itu sendiri dan juga bagi instansi yang bersangkutan. Bagi pegawai, peningkatan kemampuan kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan berarti akan memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya sehingga karyawan mampu menggunakan dan mengembangkan metode kerja yang baik dan tepat. Selain itu pegawai dengan kemampuan kerja yang baik akan mempunyai prestasi kerja yang baik pula dan dapat dijadikan dasar dalam penilaian prestasi dan promosi.

Sedangkan bagi instansi, meningkatnya kemampuan kerja pegawai, berarti meningkat pula aktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga mampu tampil sebagai suatu organisasi yang handal, mandiri dan bahkan bagi instansi pemerintah akan menjadi dasar pemberian otonomi.

Menurut Drs. M. Manullang, tujuan utama setiap latihan ialah agar supaya masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien. Apakah latihan bagi para mandor atau latihan para petugas baru, namun masing-masing latihan bertujuan menambah pengetahuan para pengikutnya untuk lebih memudahkan ia dalam melaksanakan tugasnya atau memangku jabatannya.

Michael R. Correll dari University of Nebraska, dan kawan-kawan membedakan antara pendidikan dan pelatihan serta pengembangannya. Menurut mereka, pendidikan dan pelatihan cenderung menitikberatkan pada

beberapa jenis keahlian/keterampilan dan relatif sejenis serta pada kebutuhan jangka pendek sedangkan pengembangan cakupan jenis keahlian/keterampilannya lebih luas/banyak dan lebih beragam serta pada jangka panjang. Setidaknya terdapat lima sasaran yang ingin dicapai oleh penyelenggaraan program pendidikan, pelatihan dan pengembangannya, yaitu :

- Meningkatkan kinerja sumberdaya manusia.
- Meningkatkan keahlian/keterampilan sumberdaya manusia.
- Memperluas wawasan sumber daya manusia.
- Mempersiapkan sumber daya manusia yang akan dipromosikan jabatannya.
- Memecahkan sejumlah permasalahan yang dihadapi perusahaan.

Bagi pegawai negeri terdapat pedoman di dalam Undang-Undang No.8 Tahun 1974, Pasal 31, yaitu: Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan.

Menurut penjelasan Undang-Undang No.8 tahun 1974 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) dijelaskan bahwa tujuan Latihan Jabatan antara lain untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian

dan keterampilan, menciptakan adanya pola pikir yang sama, menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik, dan membina karier Pegawai Negeri Sipil.

3.3 Jenis dan Metode Latihan

Salah satu tugas manajemen dalam rangkaian perencanaan program latihan dan berkaitan erat dengan kebutuhan serta tujuan pelaksanaan latihan, yaitu penentuan jenis dan metode latihan. Hal ini sangat penting karena keanekaan sifat dan karakteristik peserta maupun tugas yang diemban antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, maka perlu diadakan penggolongan atau pengelompokan sehingga klasifikasi peserta akan merupakan indikasi yang tepat untuk jenis latihan yang diberikan.

Berikut Manullang (1981 hal. 133) mengklasifikasikan latihan menurut jenis peserta antara lain :

1. Memperkenalkan pegawai dalam perusahaan.
2. Melatih pegawai-pegawai baru.
3. Melatih pegawai yang akan dipromosikan.
4. Melatih para manajer."

Inti pernyataan Manullang di atas, dilatarbelakangi oleh jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi/instansi. Dengan kata lain materi latihan yang akan diberikan kepada para kepala bagian akan berbeda dengan

pegawai operasional biasa. demikian pula dengan metode yang digunakan disesuaikan dengan stratifikasi pendidikan peserta.

Lebih lanjut, Hani Handoko (1995 hal. 80) mengemukakan bahwa ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan, yaitu :

- " 1. Metode praktis (on the job training)
2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (off the job training)."

Diantara kedua teknik latihan tersebut di atas, teknik-teknik on the job training merupakan metode yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Yang termasuk dalam kategori ini ada beberapa teknik yang biasa digunakan dalam praktek, antara lain :

1. Rotasi jabatan; memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
2. Latihan instruksi pekerjaan; petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
3. Magang (apprenticeships); merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.



4. Coaching; penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.
5. Penugasan sementara; yaitu penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

Sedangkan dalam metode-metode simulasi, karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (artificial) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan yang sebenarnya. Diantara metode-metode yang sering digunakan adalah :

1. Metode study kasus; aspek-aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembar kasus.
2. Role playing; merupakan suatu peralatan dimana peserta latihan memainkan beberapa peran.
3. Bussines game; yaitu suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

4. Vestibule training; dilakukan agar program latihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, yaitu bentuk latihan yang dilaksanakan oleh pelatih-pelatih khusus.
5. Latihan laboratorium; yaitu suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi.
6. Program-program pengembangan eksekutif, program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya.

Kategori latihan yang terakhir adalah program latihan dengan menerapkan teknik-teknik presentasi informasi. Metode ini bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. metode-metode yang biasa digunakan adalah :

1. Kuliah; ini merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi. pesertanya banyak dan biayanya relatif murah.
2. Presentasi video; metode ini dilakukan dengan penayangan atau presentasi TV, film, slide dan sejenisnya yang serupa dengan bentuk kuliah.
3. Metode konferensi; metode ini analog dengan bentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti metode kuliah.

4. Study sendiri; teknik ini biasanya menggunakan manual-manual atau modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau video tape rekaman. Studi ini berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

3.4 Prestasi Kerja

Setiap organisasi baik yang bergerak di bidang pemerintahan maupun swasta menghendaki, agar tujuan organisasi itu dicapai secara efisien, ekonomis dan efektif. Berbicara mengenai prestasi kerja tentu sarannya adalah pegawai-pegawai, namun tidak terlepas dari pengaruh unsur-unsur yang tersebut di atas. Yang menjadi pokok bahasan adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang terutama dimaksudkan untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, serta melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah dalam rangka implementasi tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Menurut Adinegoro (1963), yang dimaksudkan dengan prestasi ialah segala pekerjaan yang berhasil dan prestasi itu menunjukkan kecakapan suatu manusia dan suatu bangsa. Jika pengertian ini dihubungkan dengan istilah kerja menjadi prestasi kerja, maka dapat dirumuskan pengertiannya sebagai berikut : Prestasi kerja ialah kecakapan

dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan atau mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan demikian prestasi kerja seorang pegawai ialah kecakapan atau kemampuan pegawai itu dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja seorang pegawai dapat diukur atau dilihat dari segi:

1. Waktu yang dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan (biasanya didasarkan atau standar pekerjaan yang harus dapat diselesaikan seorang pegawai dalam waktu yang tertentu.
3. Nilai dan mutu dari pada hasil pekerjaan itu.

Selain dari pada itu penilaian terhadap prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh aspek-aspek lain yaitu disiplin kerja, semangat kerja, ketaatan kepada pemimpin dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berhubungan dengan kedudukannya sebagai seorang pegawai. Karena itu unsur-unsur tersebut selalu diperhitungkan dalam proses penentuan apakah seorang pegawai mempunyai prestasi kerja yang rendah atau tinggi.

BAB IV
GAMBARAN UMUM KANTOR DINAS KOPERASI DAN
PEMBINAAN PENGUSAHA KECIL KABUPATEN DATI II GOWA

4.1 Sejarah Singkat

Kantor Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa dahulunya bernaung dibawah Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil dengan nama Kantor Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa, yang dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Nomor : 1554/Kep/M/X/1993 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil pasal 483.

Setelah dikeluarkannya Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Gowa Nomor : 1269 tahun 1995 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa Nomor : 16 tahun 1995 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa serta Uraian Tugasnya, maka Kantor Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil diintegrasikan ke struktur Pemerintah Daerah Tingkat II Gowa menjadi Kantor Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa. Dalam pasal 1. surat keputusan tersebut, dijelaskan bahwa : Membentuk dan melaksanakan tugas-tugas pada organisasi dan tata kerja Dinas Koperasi dan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa

yang disyahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Nomor 764/VIII/1995 tanggal 7 Agustus 1995 dengan Lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa Nomor 20 tahun 1995 Seri D Nomor 14.

Pengintegrasian ini dilakukan sebagai implementasi dari Pelaksanaan Proyek Percontohan Otonomi Daerah Tingkat II berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 105 tahun 1994. Pengintegrasian ini juga dilakukan untuk mencegah timbulnya kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas dan untuk memperoleh daya guna dan hasil guna dalam penyelenggaraan tugas.

Hal ini diatur lebih lanjut pada ketentuan umum Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa, Pasal 1 sebagai berikut :

- (a) Daerah adalah Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa.
- (b) Pemerintah daerah adalah Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa.
- (c) Kepala Daerah adalah Bupati Kepala Daerah Tingkat II Gowa.
- (d) Dinas adalah Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa.
- (e) Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Daerah Tingkat II Gowa.
- (f) Sub Bagian adalah Sub Bagian Tata Usaha dalam lingkungan Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa.

- (g) Seksi adalah Seksi dalam lingkungan Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa.
- (h) Urusan/Sub Seksi adalah Urusan/Sub Seksi dalam lingkungan Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten daerah Tingkat II Gowa.

Dengan demikian maka Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil adalah unsur staf yang langsung berada dibawah Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerah dengan berazaskan dekonsentrasi, desentralisasi serta tugas pembantuan.

4.2 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Untuk Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten daerah Tingkat II Gowa, tugas pokok, fungsi dan struktur organisasinya diatur dalam Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Gowa Nomor 1269 tahun 1995 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa Nomor 16 tahun 1995 tentang Pedoman Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Daerah Tingkat II Gowa.

Dalam Peraturan Daerah tersebut, dijelaskan bahwa tugas pokok Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil, sebagai berikut : Dinas



mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang koperasi dan pembinaan pengusaha kecil yang menjadi tanggung jawabnya meliputi penyusunan program, monitoring dan evaluasi serta urusan ketatausahaan. Pengawasan dan pemantauan pemberian bimbingan dan pengembangan kelembagaan koperasi dan pembinaan pengusaha kecil, menyelenggarakan penyuluhan dan pelatihan dan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas-tugas pokok tersebut, Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Gowa mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Melakukan penyusunan program monitoring dan evaluasi serta urusan ketatausahaan.
- b. Melakukan pembinaan pelayanan masyarakat perkoperasian.
- c. Melakukan pengawasan dan pemantauan dan mengevaluasi fasilitas yang diberikan pemerintah pada sektor koperasi dan pembinaan pengusaha kecil.
- d. Melaksanakan pemberian bimbingan dan pengembangan kelembagaan koperasi dan pembinaan pengusaha kecil.

- e. Menyelenggarakan penyuluhan dan pelatihan perkoperasian dan pembinaan pengusaha kecil.
- f. Melakukan bimbingan dan pembinaan untuk memacu peningkatan peranan koperasi dan pembinaan pengusaha kecil dalam urusan di daerah.

Sedangkan struktur organisasi pada Kantor Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa terdiri dari :

A. Kepala Dinas

Kepala Dinas bertugas melakukan dan melaksanakan :

- a. Penyusunan program, monitoring dan evaluasi serta urusan ketatausahaan.
- b. Pemberian pelayanan masyarakat perkoperasian.
- c. Pengawasan dan pemantauan dan mengevaluasi fasilitas yang diberikan pemerintah pada sektor koperasi dan pembinaan pengusaha kecil.
- d. Pemberian bimbingan dan pengembangan kelembagaan koperasi dan pembinaan pengusaha kecil.
- e. Bimbingan dan pembinaan untuk memacu peningkatan peranan koperasi dan pembinaan pengusaha kecil.
- d. Penyuluhan dan pelatihan perkoperasian dan pembinaan pengusaha kecil.

B. Sub Bagian Tata Usaha, dipimpin oleh Kepala Sub Bagian (KASUBAG) dan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala Sub Bagian (KASUBAG) membawahi beberapa bagian/urusan yang masing-masing dipimpin pula oleh Kepala Urusan (KAUR). Bagian-bagian/urusan dalam Sub Bagian Tata Usaha terdiri dari :

1. Urusan Umum; bertugas melakukan urusan kearsipan, surat-menyurat, perlengkapan, kehumasan, dan urusan rumah tangga.
2. Urusan Kepegawaian; bertugas melaksanakan pengumpulan, pengelolaan dan analisis data kepegawaian, penyusunan rencana program, serta urusan administrasi jabatan fungsional.
3. Urusan Keuangan; bertugas melakukan urusan pengelolaan keuangan dan akuntansi.

C. Seksi Bina Kelembagaan Koperasi dan Pengusaha Kecil dipimpin oleh Kepala Seksi (KASI) dimana membawahi beberapa Sub Seksi yang masing-masing pula dipimpin oleh Kepala Sub Seksi (KASUBSI) yang terdiri dari :

1. **Sub Seksi Bina Kelembagaan Koperasi**; mempunyai tugas :
 - a. Mengurus pendaftaran, pengesahan dan pembubaran koperasi.
 - b. Mempersiapkan pembinaan dan melakukan pendaftaran Badan Hukum Koperasi.

- c. Mempersiapkan pelaksanaan bimbingan dan menelaah serta mengolah Anggaran Dasar dan Akte Pendirian Koperasi.

2. Sub Seksi Bina Kelembagaan Pengusaha Kecil; mempunyai tugas :

- a. Mempersiapkan bahan perumusan kebijaksanaan teknis pengusaha kecil di bidang perdagangan, industri, konstruksi, pertambangan, listrik dan aneka usaha.
- b. Menyiapkan bahan bimbingan dan pembinaan pengusaha kecil di bidang perdagangan, industri, konstruksi, pertambangan, listrik dan aneka usaha.
- c. Menyiapkan bahan evaluasi kebijaksanaan teknis rencanadan program di bidang perdagangan, industri, konstruksi, pertambangan, listrik dan aneka usaha.

D. Seksi Bina Usaha Koperasi dan Usaha Pengusaha Kecil dipimpin oleh Kepala Seksi (KASI) yang membawahi dua Kepala Sub Seksi (KASUBSI), yaitu :

1 Sub Seksi Bina Usaha Koperasi yang bertugas :

- a. Mengumpulkan, mencatat dan mengklasifikasikan data usaha teknis usaha koperasi di bidang produksi dan tata niaga hasil pertanian dan hasil industri/kerajinan rakyat dan non pertanian lainnya.

- b. Mempersiapkan rencana program serta bahan-bahan bagi pengembangan usaha kecil di budang permodalan, bidang produksi dan tata niaga hasil pertanian, tata niaga hasil industri/kerajinan rakyat dan non pertanian lainnya.
 - c. Mempersiapkan rencana dan program bimbingan teknis bagi pengembangan usaha koperasi di bidang permodalan dan produksi, tata niaga hasil pertanian serta hasil industri/kerajinan rakyat dan non pertanian lainnya.
 - d. Mengikuti dan menyusun laporan pelaksanaan pengadaan dan pemasaran pangan dalam negeri yang dilakukan oleh koperasi dan hasil industri/ kerajinan rakyat dan non pertanian lainnya.
 - e. Mengikuti dan menyusun laporan pelaksanaan pengadaan pemasaran hasil produksi kerajinan rakyat dan non pertanian lainnya.
 - f. Menyusun laporan pelaksanaan bimbingan teknis dan mengembangkan usaha koperasi dibidang permodalan.
2. **Sub Seksi Bina Usaha Pengusaha Kecil** mempunyai tugas :
- a. Mengumpulkan, mencatat dan mengklasifikasikan data teknis dan usaha pengusaha kecil.
 - b. Mempersiapkan rencana dan program serta bahan-bahan bagi pengembangan usaha pengusaha kecil.

- c. Mengikuti dan menyusun laporan pelaksanaan pengadaan dan pemasaran hasil produksi usaha pengusaha kecil.
- d. Menyusun laporan pelaksanaan bimbingan teknis pengembangan usaha pengusaha kecil.
- e. Menyusun laporan-laporan pelaksanaan, pengadaan, pemasaran hasil/produksi dan tata niaga usaha pengusaha kecil.
- f. Menyusun data pelaksanaan bimbingan teknis dan pengembangan usaha pengusaha kecil.

E. Seksi Penyuluhan Koperasi dan Usaha Kecil dipimpin oleh Kepala Seksi (KASI) yang membawahi dua Kepala Sub Seksi yang terdiri dari :

1. Sub Seksi Penyuluhan Koperasi yang bertugas :

- a. Menyusun dan mengolah bahan penyuluhan perkoperasian.
- b. Mempersiapkan pelaksanaan bimbingan dan pengarahan, metode dan program penyuluhan perkoperasian.
- c. Melakukan dan mengatur pelaksanaan penerbitan dan publikasi perkoperasian.
- d. Mempersiapkan pelaksanaan penerbitan dan publikasi naskah dan bahan-bahan penyuluhan perkoperasian.
- e. Menghimpun, mempublikasikan naskah dan bahan-bahan penyuluhan perkoperasian.

- f. Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada kader-kader koperasi.
- g. Melakukan konsultasi dan hubungan kerjasama dengan instansi-instansi pemerintah, non pemerintah dalam rangka pelaksanaan penyuluhan perkoperasian.

2. **Sub Seksi Penyuluhan Pengusaha Kecil**, mempunyai tugas :

- a. Mengumpulkan, mencatat dan mengklasifikasikan data teknis usaha kecil.
- b. Mempersiapkan bahan-bahan dalam rangka rencana pengembangan dan memberikan bimbingan teknis pengembangan usaha kecil dan pengusaha kecil dibidang permodalan.
- c. Menyusun laporan pelaksanaan pengembangan usaha pengusaha kecil.
- d. Mempersiapkan pemasaran hasil produksi industri kerajinan rakyat dan non pertanian lainnya.

F. Seksi Pelatihan Koperasi dan Pengusaha Kecil dipimpin oleh Kepala Seksi (KASI) yang membawahi dua Kepala Sub Seksi (KASUBSI), yaitu :

1. **Sub Seksi Pelatihan Koperasi**, mempunyai tugas :

- a. Mempersiapkan, menyeleksi serta memanggil pengejar dan peserta perkoperasian.

- b. Mengurus alat peragaan, bahan pengajaran, ijazah, serta nilai bagi para peserta latihan perkoperasian.
- c. Menghimpun, mempersiapkan dan mendistribusikan bahan-bahan dan naskah latihan perkoperasian.
- d. Menganalisa dan melakukan evaluasi hasil pelaksanaan latihan perkoperasian.
- e. Melakukan pengendalian dan penilaian terhadap kurikulum dan siklus latihan perkoperasian.

2. Sub Seksi Pelatihan Pengusaha Kecil, mempunyai tugas :

- a. Mempersiapkan, menyeleksi dan mengurus pengajar dan peserta latihan pengusaha kecil.
- b. Mengurus alat peragaan, bahan pengajaran, ijazah serta nilai bagi para peserta latihan pengusaha kecil.
- c. Menghimpun, mempersiapkan dan mendistribusikan bahan-bahan dan naskah latihan pengusaha kecil.
- d. Menganalisa dan melakukan evaluasi hasil pelaksanaan latihan pengusaha kecil.
- e. Melakukan pengendalian dan penilaian terhadap kurikulum dan siklus latihan pengusaha kecil.

Berdasarkan uraian tugas pokok, fungsi dan bagian-bagian dalam Kantor Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Gowa, maka dibuat struktur oganisasinya sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOPERASI DAN PPK KAB. GOWA



Sumber : Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kab. Gowa, 1997

4.3 Keadaan Pegawai

Unsur yang sangat menentukan keberhasilan dan kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas dalam setiap organisasi adalah unsur sumber daya manusia. Pengelolaan dan pengalokasian pegawai secara tepat (the right man on the right place) akan berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu,

pengorganisasian dan pengalokasian sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam menciptakan pegawai yang berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).

Prestasi atau produktivitas kerja pegawai merupakan tolak ukur dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas instansi. Untuk itu, berikut penulis akan menguraikan keadaan pegawai (yang berjumlah 43 orang) pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa, yaitu sebagai berikut :

1. Keadaan pegawai berdasarkan golongan :
 - a. Golongan I sebanyak 2 orang
 - b. Golongan II sebanyak 21 orang
 - c. Golongan III sebanyak 19 orang
 - d. Golongan IV sebanyak 1 orang.
2. Keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan :
 - a. Tamatan SLTP sebanyak 3 orang
 - b. Tamatan SLTA sebanyak 12 orang
 - c. Sarjana Muda/Diploma sebanyak 17 orang
 - d. sarjana S-1 sebanyak 11 orang
3. Keadaan pegawai berdasarkan alokasi tugas :
 - a. Bagian Tata Usaha sebanyak 12 orang
 - b. seksi Bina Lembaga Koperasi dan Pengusaha Kecil sebanyak 6 orang
 - c. Seksi Bina Usaha Koperasi dan Pengusaha Kecil sebanyak 4 orang

- d. Seksi Penyuluhan Koperasi dan Pengusahaan Kecil sebanyak 6 orang
- e. Seksi Pelatihan Koperasi dan Pengusaha Kecil sebanyak 5 orang
- f. Koperasi sebanyak 6 orang
- g. Korpri Unit Dinas Koperasi dan PPK Kab. Gowa sebanyak 2 orang
- h. Diperbantukan sebanyak 1 orang
- i. Kepala Dinas sebanyak 1 orang.

BAB V

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN LATIHAN DENGAN PRESTASI KERJA

Berdasarkan rumusan masalah yang menjadi fokus pembahasan, maka pembahasan hasil penelitian ini meliputi : peningkatan kemampuan kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, tingkat motivasi kerja, tingkat prestasi kerja, serta hubungan antara motivasi kerja, pendidikan dan latihan dengan prestasi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Gowa.

5.1 Analisis Pendidikan dan Latihan

Pada diri seseorang yang memperoleh pendidikan yang cukup, maka dalam dirinya terjadi perubahan dan pembudayaan yang akan meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Perubahan ini akan meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia dan sekaligus akan menambah pengetahuan dan kemampuannya memperbaiki mutu dan kesejahteraan hidupnya. Selain itu pendidikan tidak hanya dapat mengembangkan pribadi, tetapi juga dapat mengembangkan masyarakat dan bangsa.

Latihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan di luar sistem pendidikan yang beriakku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Hal ini dimaksudkan untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada peserta latihan sedemikian rupa sehingga para peserta latihan menerima dan melakukan latihan untuk dapat memperoleh kecakapan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pengetahuan dan keterampilan haruslah spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Peserta latihan harus mempelajari keterampilan atau teknik-teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan dapat diterapkan ditempat kerjanya.

Tingkat pendidikan dan latihan pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa, dapat dilihat dari tiga, yaitu : tingkat pendidikan formal, jumlah pelatihan yang diikuti, serta kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Sebaran responden menurut tingkat pendidikan formal disajikan dalam tabel berikut ini :



Tabel I
Tingkat Pendidikan Formal Pegawai
pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Tingkat Pendidikan	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
SLTP	1	3	8,82	3	2,21
SLTA	2	5	14,71	10	7,35
Diploma	3	17	50,00	51	37,50
Sarjana	4	9	26,47	36	26,47
Jumlah		34	100	100	73,53

Sumber : Data primer, 1997

*> Skor maksimal : $34 \times 4 = 136$

Data pada Tabel I menunjukkan bahwa mayoritas responden (50,00%) berpendidikan Diploma, yang kemudian disusul yang berpendidikan Sarjana (26,47 %), tamatan SLTA (14,71%), dan terakhir tamatan SLTP (8,82 %). Hal ini mencerminkan bahwa Pegawai Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa pada umumnya telah menempuh pendidikan akademis.

Bila melihat skor indikator tingkat pendidikan formal yang pernah diikuti sebesar 100 atau 73,53 % dari skor maksimal. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa tingkat pendidikan formal pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

Selanjutnya, sebaran responden menurut jumlah pelatihan yang diikuti, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel II
Distribusi Jumlah Pelatihan yang Pernah Diikuti
Pegawai Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Frekwensi Keikut- sertaan Diklat	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
Tidak Pernah	1	1	2,94	1	0,74
1 - 2 pelatihan	2	12	35,30	24	17,65
3 - 4 pelatihan	3	17	50,00	51	37,50
> 4 pelatihan	4	4	11,76	16	11,76
Jumlah		34	100	92	67,65

Sumber : Data primer, 1997

*> Skor maksimal : $34 \times 4 = 136$

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (50 %) pernah mengikuti 3 - 4 pelatihan, disusul yang pernah mengikuti 1 - 2 pelatihan (35,30 %) dan yang tidak pernah mengikuti pelatihan (0,74 %), kemudian yang pernah mengikuti pelatihan > 4 pelatihan hanya 11,76%.

Bila melihat skor indikator tingkat pelatihan pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa sebesar 92 atau 67,65 % dari skor maksimal, maka berdasarkan kriteria tingkat pendidikan dan latihan dari aspek jumlah pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada instansi tersebut tergolong tinggi.

Adapun jenis-jenis pelatihan yang pernah dilaksanakan bagi pegawai disajikan dalam tabel berikut :

Tabel III
Pendidikan dan Latihan yang diikuti Pegawai Dinas Koperasi
dan PPK Kab. Gowa Periode 1990 - 1996

No.	Jenis-Jenis Pelatihan	Yang ikut
1.	Sepada	1
2.	Sepama	-
3.	Sepala	1
4.	Sospin	2
5.	Hankam	13
6.	Manajemen Perkoperasian	5
7.	Manajemen Usaha Kecil	10
8.	Dasar-Dasar Perkoperasian	15
9.	Diklat Pengurus Koperasi	7
10.	Latihan Pembina Perkoperasian	23
11.	Dasar-Dasar Akuntansi	4
12.	Akuntansi Koperasi	5
13.	Manajemen Perkantoran	7
14.	Studi Kelayakan	4
15.	Administrasi Kenegaraan	8
16.	Pelatihan Tenaga Penyuluh Gerakan Koperasi	16
17.	Pendidikan Teknis Perkoperasian	19
18.	Akuntansi KUD	12
19.	Kursus KUD Model	4
20.	Kursus Manajer PPK	8
21.	Manajemen Terapan	7
22.	Pasca Panen Dolog	5
23.	Monitoring	1
24.	Auditing Perkreditan	-
25.	Bimbingan Teknis Pimpro	1
26.	Diklat Pengawas Koperasi dan Pola Kena terpadu (PKT)	6

Sumber : Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kab. Gowa, 1997

Melihat data pada tabel tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa pimpinan pada instansi Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa sangat memperhatikan kemampuan kerja pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan diikutkannya karyawan pada hampir setiap jenis pendidikan dan

latihan yang ada, baik yang dilaksanakan oleh Departemen Dalam Negeri, maupun yang diadakan oleh Departemen Koperasi dan PPK.

Selanjutnya sebaran responden menurut kualitas penyelenggaraan pelatihan, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel IV
Distribusi Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan
Pegawai Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Kualitas Penyelenggaraan Diklat	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
Tidak Tahu	1	1	2,94	1	0,47
Kurang Baik	2	8	23,54	16	11,76
Baik	3	19	55,88	57	41,91
Sangat Baik	4	6	17,64	24	17,65
Jumlah		34	100	98	71,79

Sumber : Data primer, 1997

*> Skor maksimal : $34 \times 4 = 136$

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (55,88 %) menyatakan kualitas penyelenggaraan pelatihan tergolong baik. Sedangkan yang mengemukakan bahwa kualitas penyelenggaraan pelatihan sangat baik sebesar 17,64 % dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 23,54%, sementara itu terdapat 2,94 % menyatakan tidak tahu karena tidak pernah mengikuti pelatihan.

Bila ditinjau dari skor indikator tingkat pendidikan dan latihan ini sebesar 98 % atau 71,79 % dari skor maksimal. Berdasarkan kriteria tingkat pendidikan dan latihan yang diterapkan, dapatlah dirumuskan bahwa ditinjau dari aspek kualitas penyelenggaraan pelatihan, maka tingkat

pendidikan dan latihan pegawai Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

Setelah masing-masing indikator tingkat pendidikan dan latihan diuraikan secara seksama, maka skor tingkat pendidikan dan latihan dapat diketahui, seperti yang nampak pada tabel berikut :

Tabel V

Tingkat Pendidikan dan Latihan Pegawai

Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Indikator	Bobot	%	Kategori
- Tingkat Pendidikan Formal	100	73,53	Tinggi
- Jumlah Pelatihan yang Pernah Diikuti	92	67,65	Tinggi
- Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	98	71,79	Tinggi
Rata-rata	96,67	70,99	Tinggi

Sumber : Data primer, 1997

Indikator tingkat pendidikan dan latihan yang tergolong tinggi adalah tingkat pendidikan formal. Sedangkan indikator yang tergolong tinggi yaitu jumlah pelatihan yang diikuti dan kualitas pelaksanaan pelatihan.

Jika dilihat dari rata-rata skor ketiga indikator yang dimaksud sebesar 96,67 atau 70,99 % dari skor maksimal. Berdasarkan kriteria tingkat pendidikan dan latihan yang diterapkan, dapatlah dirumuskan bahwa

pendidikan dan latihan pegawai Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

Setelah masing-masing indikator tingkat pendidikan dan latihan diuraikan secara seksama, maka skor tingkat pendidikan dan latihan dapat diketahui, seperti yang nampak pada tabel berikut :

Tabel V

Tingkat Pendidikan dan Latihan Pegawai
Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Indikator	Bobot	%	Kategori
- Tingkat Pendidikan Formal	100	73,53	Tinggi
- Jumlah Pelatihan yang Pernah Diikuti	92	67,65	Tinggi
- Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	98	71,79	Tinggi
Rata-rata	96,67	70,99	Tinggi

Sumber : Data primer, 1997

Indikator tingkat pendidikan dan latihan yang tergolong tinggi adalah tingkat pendidikan formal. Sedangkan indikator yang tergolong tinggi yaitu jumlah pelatihan yang diikuti dan kualitas pelaksanaan pelatihan.

Jika dilihat dari rata-rata skor ketiga indikator yang dimaksud sebesar 96,67 atau 70,99 % dari skor maksimal. Berdasarkan kriteria tingkat pendidikan dan latihan yang diterapkan, dapatlah dirumuskan bahwa

pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa, tingkat pendidikan dan latihan yang pernah diikuti tergolong tinggi.

Namun demikian, untuk lebih meningkatkan prestasi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa perlu ditambah atau ditingkatkan pelatihan bagi pegawai terutama yang berkaitan dengan bidang tugasnya masing-masing seiring dengan perkembangan teknologi.

5.2 Analisis Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan pegawai mau bekerja dan meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi bagi para pegawai merupakan hal yang penting dalam organisasi karena pegawai akan lebih giat bekerja apabila memiliki motivasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sebagaimana diharapkan.

Motivasi pegawai dapat dilihat dari berbagai indikator antara lain : kepuasan terhadap tugas pokok, dukungan kondisi lingkungan, serta kepuasan atas pendapatan.

Sebaran responden menurut kepuasan terhadap tugas pokok disajikan dalam tabel berikut :

Tabel VI
Tanggapan Responden atas Tugas pokok
pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupataen Gowa

Tanggapan terhadap Tugas	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
Tidak senang	1	0	0,00	0	0,00
Kurang senang	2	4	11,76	8	5,88
Senang	3	23	67,65	69	50,74
Sangat senang	4	7	20,59	28	20,59
Jumlah		34	100	105	77,21

Sumber : Data primer 1997

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden (50,74 %) senang terhadap tugas pokoknya. Sedangkan yang sangat senang sebanyak 20,59% dan yang kurang senang hanya 5,88 %. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa Pada umumnya merasa puas terhadap tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya.

Bila dilihat dari skor indikator motivasi kerja ini sebesar 105 atau 77,21% dari skor maksimal. Berdasarkan kriteria tingkat motivasi kerja yang diterapkan, dapatlah dirumuskan bahwa ditinjau dari aspek kepuasan terhadap tugas pokoknya, maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

Sebaran responden menurut dukungan kondisi lingkungan terhadap pelaksanaan tugas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel VII
Tanggapan Responden atas Daya Dukung Lingkungan kerja
pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupataen Gowa

Tanggapan atas Daya Dukung Lingkungan Kerja	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
Tidak mendukung	1	0	0,00	0	0.00
Kurang mendukung	2	5	14,71	10	7,35
Mendukung	3	21	61,76	63	46,32
Sangat mendukung	4	8	23,53	32	23,53
Jumlah		34	100	105	77,20

Sumber : Data primer 1997

*> Skor maksimal : $34 \times 4 = 136$

Data pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (61,76 %) menyatakan bahwa kondisi kerja mendukung pelaksanaan tugasnya, sedangkan 23,53 % menyatakan sangat mendukung. Selanjutnya 14,71% menyatakan lingkungan kerja kurang mendukung.

Bila ditinjau dari skor motivasi kerja ini sebesar 105 atau 77,20 % dari skor maksimal, maka berdasarkan kriteria tingkat motivasi kerja, dapatlah dirumuskan bahwa ditinjau dari segi dukungan kondisi lingkungan kerja terhadap pelaksanaan tugas pegawai pada kator Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

Selanjutnya sebaran responden menurut kepuasan atas pendapatan keluarga disajikan dalam tabel berikut :

Tabel VIII

Tanggapan Responden mengenai Kepuasan atas Pendapatan Pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Tanggapan atas Pendapatan	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
Tidak puas	1	3	8,82	3	2,21
Kurang puas	2	6	17,65	12	8,82
Puas	3	19	55,88	57	41,91
Sangat puas	4	6	17,65	24	17,65
Jumlah		34	100	96	70,69

Sumber : Data primer 1997

*> Skor maksimal : $34 \times 4 = 136$

Data pada tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden (55,88%) menyatakan puas atas pendapatan yang diperolehnya, sedangkan 17,65% menyatakan kurang puas dan 17,65% menyatakan sangat puas, dan selanjutnya 8,82% menyatakan tidak puas.

Bila ditinjau dari skor motivasi kerja sebesar 96 atau 70,69% dari skor maksimal, maka motivasi kerja berdasarkan kepuasan atas pendapatan pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

Setelah masing-masing indikator motivasi diuraikan, maka dapatlah disusun tingkat motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa Sebagai berikut :



Tabel IX
Tingkat Motivasi Kerja Pegawai
pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Indikator Motivasi	Skor	%	Tingkat motivasi
1. Tanggapan atas Tugas Pokoik	105	77,21	Tinggi
2. Dukungan Kondisi Kondisi lingkungan	105	77,21	Tinggi
3. Kepuasan atas Penda-pendapatan	96	70,69	Tinggi
Rata-rata	102	75,04	Tinggi

Sumber : Hasil analisis tabel

*> Skor maksimal : $34 \times 4 = 136$

Data pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa dari empat indikator motivasi kerja yang dianalisis, terdapat ketiga indikator tergolong tinggi. Dengan demikian secara keseluruhan maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

3. Analisis Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan kecakapan dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari tiga

aspek yaitu : waktu yang digunakan dalam melakukan kegiatan, volume kerja dengan parameter ukur kondisi (penyelesaian) pekerjaan, serta kualitas kerja pegawai dengan parameter ukur penerimaan atasan terhadap pekerjaan bawahan.

Sebaran responden menurut waktu yang digunakan dalam melakukan kegiatan kantor sebagai berikut :

Tabel X

Distribusi Responden menurut Rata-rata Waktu Kerja
Pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Rata-rata Waktu Kerja	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
1 - 2 jam	1	1	2,94	1	0,74
3 - 4 jam	2	6	17,65	12	
5 - 6 jam	3	14	41,17	42	30,88
> 6 jam	4	13	38,24	52	38,24
Jumlah		34	100	107	

Sumber : Data primer 1997

*> Skor maksimal : $34 \times 4 = 136$

Data pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden (41,17%) yang melakukan kegiatan kantor perhari dengan waktu 5 - 6 jam, 17,65% yang melakukan kegiatan kantor dengan waktu 3 - 4 jam dan seterusnya 38,24% melakukan kegiatan kantor lebih dari 6 jam. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong rajin melaksanakan tugas-tugas.



Bila dilihat dari skor indikator prestasi kerja ini sebesar 107 atau 78.68% dari skor maksimal, maka tingkat prestasi kerja pegawai ditinjau dari waktu dalam pelaksanaan tugas, maka pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

Selanjutnya sebaran responden menurut pekerjaan yang dapat diselesaikan perhari pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa sebagai berikut :

Tabel XI
Distribusi Responden Menurut Kondisi Pekerjaan Per Hari
Pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupataen Gowa

Kondisi per hari	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
Tidak selesai	1	1	2,94	1	0,74
Jarang selesai	2	8	23,53	16	11,76
Selesai	3	18	52,94	54	39,71
Selalu selesai	4	7	20,58	28	20,58
Jumlah		34	100	99	72,79

Sumber : Data primer 1997

*> Skor maksimal . 34 x 4 = 136

Data pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden (52,94%) dapat menyelesaikan pekerjaanya sehari-hari, sedangkan 20,58% menyatakan selalu mencapai target dan 23,53% menyatakan jarang mencapai target.

Jika dilihat dari skor indikator prestasi kerja ini sebesar 99 atau 72,79 % dari skor maksimal, maka prestasi kerja berdasarkan aspek penyelesaian pekerjaan pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori tinggi.

Sebaran responden menurut penciptaan kualitas kerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel XII
Distribusi Responden atas Kualitas Kerja
Pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupataen Gowa

Penerimaan Atasan atas Tugas Pegawai	Bobot	Responden		Nilai	
		F	%	Skor	%
Selalu ditolak	1	0	0,00	0	0,00
Terkadang ditolak	2	9	26,47	18	13,23
Diterima	3	16	47,06	48	35,29
Selalu diterima	4	9	26,47	36	26,47
Jumlah		34	100	102	75

Sumber : Data Primer, 1997

*> Skor maksimal : $34 \times 4 = 136$

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (47,06%) menyatakan bahwa pekerjaan mereka diterima, sedangkan 26,47% menyatakan pekerjaan mereka terkadang ditolak dan 26,47 % menyatakan pekerjaan mereka selalu diterima.

Bila dilihat dari skor indikator prestasi kerja ini sebesar 102 atau 75% dari skor maksimal, maka prestasi kerja pegawai berdasarkan kualitas kerja pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi. Dari masing-masing indikator prestasi kerja tersebut di atas, dapat di akumulasikan dalam tabel berikut :

Tabel XIII
Tingkat Prestasi Kerja Pegawai
pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Indikator Prestasi Kerja	Skor	%	Kategori
1. Waktu pelaksanaan tugas	107	78,68	Tinggi
2. Kemampuan menyelesaikan tugas	99	72,79	Tinggi
3. Kualitas kerja/Penerimaan Atasan	102	75,00	Tinggi
Rata-rata	102,67	75,49	Tinggi

Sumber : Pengolahan Data primer 1997

Dari data tingkat prestasi kerja pada tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa rata-rata prestasi kerja pegawai sebesar 102,67 atau 75,49% dari rata-rata skor maksimal, maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa tergolong tinggi.

Tabel XIV
 Akumulasi Kuisioner tentang Diklat, Motivasi dan Prestasi Kerja
 pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

No. Resp.	Pendidikan dan Latihan				Motivasi Kerja				Prestasi Kerja			
	1	2	3	Jumlah	1	2	3	Jumlah	1	2	3	Jumlah
1	4	4	2	10	3	4	3	10	3	4	4	11
2	3	2	2	7	4	3	3	10	3	3	3	9
3	4	2	2	8	3	2	2	7	3	3	3	9
4	1	2	1	4	3	2	2	7	3	2	3	8
5	2	2	3	7	4	3	2	9	2	2	2	6
6	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	2	8
7	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	4	12
8	2	4	3	9	3	2	3	8	2	4	2	8
9	4	2	3	9	3	4	4	11	4	3	3	10
10	3	1	3	7	3	3	3	9	4	2	4	10
11	1	3	2	6	2	3	3	8	2	2	2	6
12	2	3	2	7	2	3	1	6	1	2	3	6
13	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11
14	4	3	3	10	4	3	3	10	3	4	3	10
15	2	2	3	7	2	3	4	9	2	3	2	7
16	3	3	2	8	3	4	4	11	4	4	3	11
17	3	3	3	9	3	4	3	10	4	3	3	10
18	3	2	3	8	4	3	3	10	3	3	3	9
19	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10
20	4	3	3	10	4	4	4	12	2	2	4	8
21	3	2	3	8	3	3	3	9	3	2	3	8
22	2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	2	7
23	4	3	4	11	3	3	2	8	4	4	3	11
24	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	3	10
25	3	3	3	9	4	4	3	11	3	3	4	10
26	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	3	10
27	3	3	2	8	3	3	3	9	4	3	2	9
28	3	2	2	7	3	2	1	6	3	3	2	8
29	4	3	4	11	2	3	1	6	2	1	3	6
30	3	3	3	9	3	4	3	10	4	3	3	10
31	3	3	3	9	4	3	2	9	3	3	3	9
32	3	4	3	10	3	3	3	9	4	4	4	12
33	1	2	3	6	3	3	3	9	3	3	2	8
34	3	3	4	10	3	2	3	8	4	3	4	11
Jumlah	100	92	98	290	105	105	96	306	107	99	102	308

Sumber : Data Primer 1997

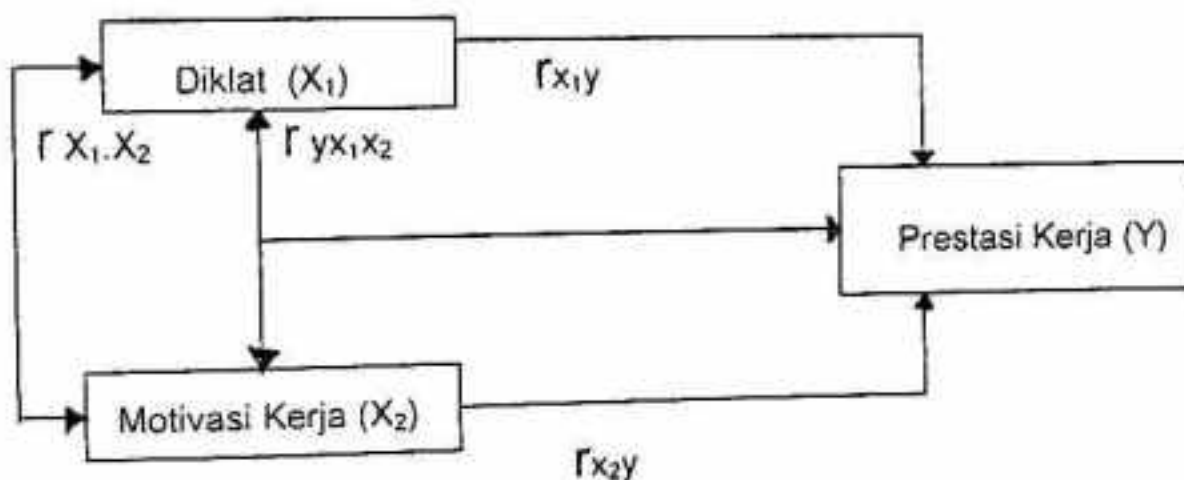
Tabel X V
 Distribusi Responden tentang Diklat, Motivasi dan Prestasi Kerja Pegawai
 pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

No.Resp.	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1Y	X2Y	X1X2	(Y- \bar{Y})	(Y- \bar{Y}) ²
1	10	10	11	100	100	121	110	110	100	1.94	3.77
2	7	10	9	49	100	81	63	90	70	(0.06)	0.00
3	8	7	9	64	49	81	72	63	56	(0.06)	0.00
4	4	7	8	16	49	64	32	56	28	(1.06)	1.12
5	7	9	6	49	81	36	42	54	63	(3.06)	9.35
6	8	9	8	64	81	64	64	72	72	(1.06)	1.12
7	11	11	12	121	121	144	132	132	121	2.94	8.66
8	9	8	8	81	64	64	72	64	72	(1.06)	1.12
9	9	11	10	81	121	100	90	110	99	0.94	0.89
10	7	9	10	49	81	100	70	90	63	0.94	0.89
11	6	8	6	36	64	36	36	48	43	(3.06)	9.35
12	7	6	6	49	36	36	42	36	42	(3.06)	9.35
13	11	9	11	121	81	121	121	99	99	1.94	3.77
14	10	10	10	100	100	100	100	100	100	0.94	0.89
15	7	9	7	49	81	49	49	63	63	(2.06)	4.24
16	8	11	11	64	121	121	88	121	88	1.94	3.77
17	9	10	10	81	100	100	90	100	90	0.94	0.89
18	8	10	9	64	100	81	72	90	80	(0.06)	0.00
19	9	9	10	81	81	100	90	90	81	0.94	0.89
20	10	12	8	100	144	64	80	96	120	(1.06)	1.12
21	8	9	8	64	81	64	64	72	72	(1.06)	1.12
22	7	8	7	49	64	49	49	56	56	(2.06)	4.24
23	11	8	11	121	64	121	121	88	88	1.94	3.77
24	11	10	10	121	100	100	110	100	110	0.94	0.89
25	9	11	10	81	121	100	90	110	99	0.94	0.89
26	9	9	10	81	81	100	90	90	81	0.94	0.89
27	8	9	9	64	81	81	72	81	72	(0.06)	0.00
28	7	6	8	49	36	64	56	48	42	(1.06)	1.12
29	11	6	6	121	36	36	66	36	66	(3.06)	9.35
30	9	10	10	81	100	100	90	100	90	0.94	0.89
31	9	9	9	81	81	81	81	81	81	(0.06)	0.00
32	10	9	12	100	81	144	120	108	90	2.94	8.66
33	6	9	8	36	81	64	48	72	54	(1.06)	1.12
34	10	8	11	100	64	121	110	88	80	1.94	3.77
Jumlah	290	309	308	2568	2826	2838	2682	2814	2656	0	97.88

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 1997

4.5 Analisis Hubungan antara Kemampuan Kerja Pegawai yang diperoleh Melalui Pendidikan dan Latihan, Motivasi dengan Prestasi Kerja

Analisis hubungan antara kemampuan kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan serta motivasi dengan prestasi kerja, dapat dijabarkan dengan menggunakan rumus korelasi ganda. Kerangka analisisnya sebagai berikut :



Sebagai dasar dalam perhitungan besarnya hubungan korelasi antara variabel-variabel pendidikan dan latihan, motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai, maka dilakukan pendataan/pengukuran seperti yang termuat dalam data tersebut di atas.

Untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan kuatnya hubungan korelasi, maka dibuat tabel XIV yang memuat data hasil kuesioner. Tabel XV merupakan distribusi responden tentang diklat.

motivasi dan prestasi kerja yang merupakan sumber data bagi perhitungan korelasi. Seperti yang nampak pada tabel XIV, masing-masing variabel mengandung tiga kriteria penilaian dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut diberi skor 1 sampai 4. Skor tertinggi merupakan nilai kriterium setiap pertanyaan pada kuesioner adalah 4. Dengan demikian nilai kriterium untuk masing-masing variabel terhadap 34 responden adalah : $4 \times 34 = 136$.

Dari tabel XIV diperoleh data sebagai berikut :

$$\begin{array}{lll} \Sigma X_1 = 290 & \Sigma X_1^2 = 2568 & \Sigma X_1 Y = 2682 \\ \Sigma X_2 = 306 & \Sigma X_2^2 = 2826 & \Sigma X_2 Y = 2814 \\ \Sigma Y = 308 & \Sigma Y^2 = 2888 & \Sigma X_1 X_2 = 2636 \end{array}$$



Bila dimasukkan ke dalam rumus korelasi produk moment seperti berikut :

$$r_{yx1} = \frac{n \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 \Sigma Y}{\sqrt{[n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2]} \sqrt{[n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

- Hubungan korelasi antara pendidikan dan latihan dengan prestasi kerja :

$$\begin{aligned} r_{x_1 y} &= \frac{34 (2682) - (290) (308)}{\sqrt{[34 (2568) - (290)^2]} \sqrt{[34 (2888) - (308)^2]}} \\ &= \frac{1868}{\sqrt{[3212]} \sqrt{[3328]}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1868}{3269} \\
 &= 0,571
 \end{aligned}$$

Dari hasil ini ternyata didapat korelasi positif antara tingkat pendidikan dan latihan (Y) dan tingkat prestasi kerja. Berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan serta semakin sering pegawai diberi pelatihan, maka akan meningkat pula prestasi kerjanya. Besarnya hubungan tersebut ditentukan oleh koefisien determinasi $r^2 = 0,33$ atau sebesar 33 %. Ini berarti bahwa meningkatnya kemampuan kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 33 % dan demikian pula sebaliknya.

- Hubungan korelasi antara motivasi dengan prestasi kerja

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{34(2814) - (306)(308)}{\sqrt{[34(2826) - (306)^2]} \sqrt{[34(2888) - (308)^2]}} \\
 &= \frac{1868}{\sqrt{[2448]} \sqrt{[3328]}} \\
 &= \frac{1428}{2854,3} \\
 &= 0,50
 \end{aligned}$$

Dari hasil ini ternyata didapat korelasi positif antara tingkat motivasi (X^2) dan tingkat prestasi kerja (Y). Berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, maka akan meningkat pula prestasi kerjanya. Besarnya hubungan tersebut ditentukan oleh koefisien determinasi $r^2 = 0,25$ atau sebesar 25 %. Ini berarti bahwa meningkatnya motivasi, akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 25%, demikian pula sebaliknya.

- Hubungan korelasi antara pendidikan dan latihan dengan motivasi kerja :

$$\begin{aligned} r_{x_1y_2} &= \frac{34(2636) - (290)(308)}{\sqrt{[34(2568) - (290)^2]} \sqrt{[34(2826) - (306)^2]}} \\ &= \frac{884}{\sqrt{[3212]} \sqrt{[2449]}} \\ &= \frac{884}{2804} \\ &= 0,315 \end{aligned}$$

- Hubungan korelasi antara pendidikan dan latihan, motivasi kerja dengan prestasi kerja :

$$r_{y_{x_1x_2}} = \sqrt{\frac{\Gamma_{x_1y}^2 + \Gamma_{x_2y}^2 - 2\Gamma_{x_1y}\Gamma_{x_2y}\Gamma_{x_1x_2}}{1 - \Gamma_{x_1x_2}^2}}$$

sehingga :

$$r_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{(0,571)^2 + (0,50)^2 - 2(0,571)(0,50)(0,315)}{1 - (0,315)^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{0,396}{0,685}} = \sqrt{0,578} = 0,760$$

Dari hasil ini ternyata didapat korelasi gabungan yang mempunyai nilai positif antara tingkat pendidikan dan latihan (X_1), tingkat motivasi (X_2) dengan tingkat prestasi kerja (Y). Berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan yang didukung oleh motivasi kerja yang meningkat pula, maka akan meningkatkan prestasi kerjanya. Besarnya hubungan tersebut ditentukan oleh koefisien determinasi $r^2 = 0,58$ atau sebesar 58 %. Ini berarti bahwa meningkatnya tingkat pendidikan dan latihan serta motivasi, akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 58 %, demikian pula sebaliknya. Uji signifikansi koefisien korelasinya adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,760 \sqrt{34-2}}{\sqrt{1-(0,760)^2}} = \frac{4,30}{0,65} = 6,6$$

Harga t hitung ini dikonsultasikan dengan harga t tabel dengan taraf signifikansi 5 % (uji dua pihak) atau 1%, dengan $dk = 34 - 2 = 32$, maka harga t tabel 5% = 2,90.

Ketentuan pengujian :

- Bila t hitung $>$ dari t tabel maka koefisien korelasi yang ditemukan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.
- Bila t hitung $<$ dari t tabel maka koefisien korelasi yang ditemukan tidak signifikan.

Berdasarkan hitungan tersebut di atas, ternyata t_{tabel} untuk 5 % = 2,90. Ini berarti t hitung 6,61 lebih besar dari t tabel (2,90). Jadi dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan korelasi positif antara pendidikan dan latihan, motivasi dengan prestasi kerja sebesar 6,61 dan signifikan untuk 5 %.

4.6 Tingkat Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa

Setelah penulis selesai melakukan perhitungan terhadap manfaat dan korelasi antara kemampuan kerja yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan serta motivasi kerja dengan produktivitas, maka selanjutnya akan dibahas tingkat prestasinya.

Dasar uraian ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan

PPK Kabupaten Gowa masih rendah. Interpretasi rendah tersebut seperti yang termuat pada Bab II dinyatakan dengan persentase lebih kecil dari 40 % dengan nilai kriterium $3 \times 4 = 12$ (3 adalah kriteria dan 4 adalah nilai tertinggi tiap kriteria). Hal ini berarti $40\% \times 12 = 4,8$ maka hipotesis statistiknya adalah :

$$H_0 : \mu_0 < 4,8$$

$$H_a : \mu_0 > 4,8$$

Untuk perhitungannya, maka keseluruhan data sampel digabung dalam tabel X V. Selanjutnya dari tabel X V, variabel prestasi kerja diperoleh data sebagai berikut :

$$Y = 308 \quad \text{dan} \quad \sum(Y - \bar{Y})^2 = 97,88$$

$$N = 34 \quad \text{dan} \quad \sqrt{N} = 5,83$$

$$\text{Rata-rata } Y = 9,06$$

$$s = \sqrt{\frac{\sum(Y - \bar{Y})^2}{N - 1}}$$

Dengan demikian maka :

$$= \sqrt{\frac{97,88}{34 - 1}}$$

$$= \sqrt{3,76} = 1,94$$

Dengan demikian, maka :

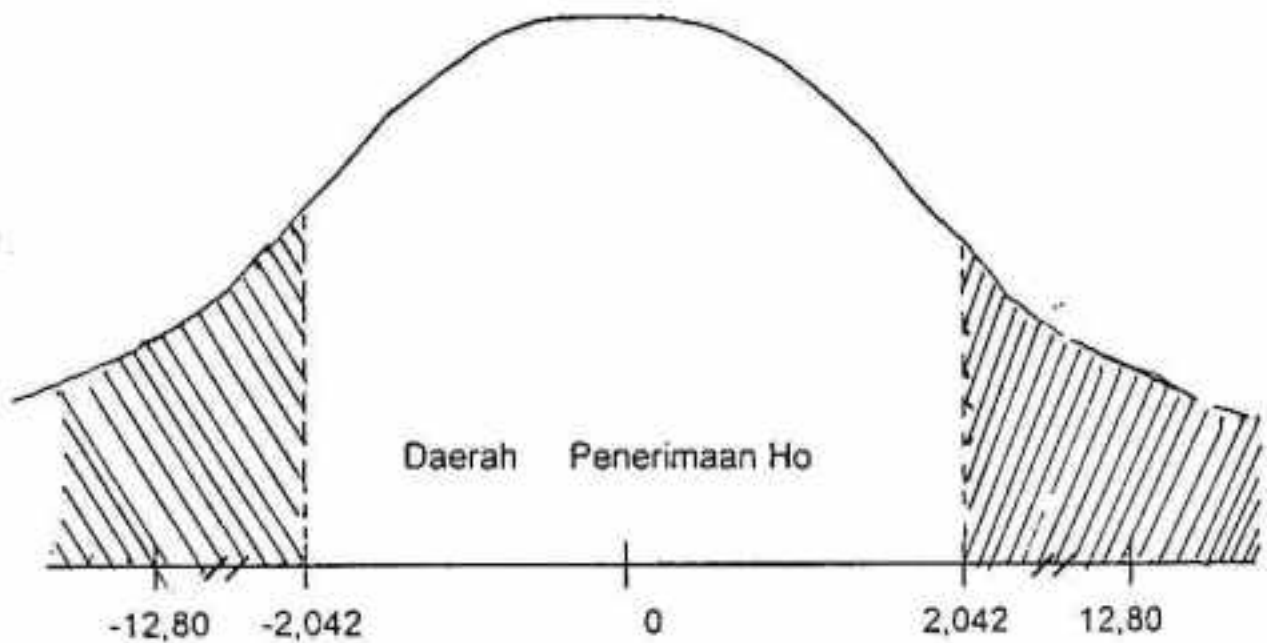
$$t = \frac{\bar{Y} - \mu_0}{s/\sqrt{N}}$$

$$= \frac{9,06 - 4,8}{1,94/\sqrt{5,83}}$$

$$= \frac{4,26}{0,33} = 12,80$$

- Jadi harga $t_{hitung} = 12,80$. Harga t_{tabel} pada $dk = 34 - 1 = 33$ dengan taraf kesalahan 5% = 2,042.
- Harga t_{hitung} ini dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5 % (uji dua pihak) dengan $dk = 34 - 1 = 33$, maka harga $t_{tabel} 5\% = 2,042$

Kriteria pengujiannya adalah : bila harga t_{hitung} terletak di antara harga t_{tabel} , maka H_0 diterima. Untuk itu maka perlu digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan hitungan tersebut di atas, ternyata t_{tabel} untuk 5% = 2,042 ini berarti t_{hitung} (12,80) lebih besar dari t_{tabel} (2,042).

Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa masih rendah (lebih kecil dari 40) ditolak, karena berada didaerah penolakan H_0 .

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dimana analisisnya dilakukan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa dikatakan tinggi. Hal ini sangat ditunjang motivasi dan perhatian pimpinan yang sangat besar terhadap para pegawainya terutama dalam melakukan pembinaan dan pengembangan karier pegawai. Perhatian tersebut diberikan dalam bentuk program pendidikan dan latihan bagi pegawai yang dilakukan secara terus-menerus sesuai dengan kebutuhan tugas dan tanggung jawab pegawai.
2. Pada kenyataannya, pelaksanaan program pendidikan dan latihan yang diberikan bagi pegawai, memberi manfaat yang sangat besar baik bagi pengembangan karier pegawai itu sendiri, peningkatan kemampuan kerja, maupun bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai dan instansi secara keseluruhan.
3. Dengan motivasi kerja yang tinggi serta adanya program pendidikan dan latihan bagi pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan PPK Kabupaten Gowa, maka hipotesis atau praduga yang menyatakan bahwa prestasi kerja

pegawai pada instansi tersebut rendah, tidak dapat diterima. Hal ini telah terbukti dengan diperolehnya nilai dengan selisih yang sangat besar dan berada di luar daerah penerimaan.

6.2 Saran-saran

Melalui tulisan skripsi ini, penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka pelaksanaan program pendidikan dan latihan yang diberikan bagi pegawai, agar lebih banyak dilakukan melalui kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi seperti Universitas Hasanuddin, IKIP dan sebagainya. Hal ini penulis maksudkan agar terjadi silang komunikasi ilmiah antara dunia ilmu murni dengan ilmu terapan.
2. Dalam menjalankan aktifitasnya sebagai Instansi yang membina koperasi dan pengusaha kecil, agar lebih banyak bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dengan demikian masyarakat terutama masyarakat ekonomi lemah akan dapat menjadi masyarakat koperasi yang diharapkan mampu mandiri, yang pada akhirnya mampu mensejahterakan dirinya dan masyarakatnya.



DAFTAR PUSTAKA

Batinggi dan Ibrahim, 1990. *Manusia dan Produktivitas*, Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang

Dumi C. Matulina, 1992. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta

Hani T. Handoko, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan IX, BPFE, Yogyakarta

Manullang, 1991. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Roethlisberger, F.J. 1988. *Manajemen dan Moral Pekerja*, Aksara baru, Jakarta

Siagian, S.P. 1981. *Peranan Staf dalam Manajemen*. Gunung Agung Jakarta

Sinungan, M. 1992. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Bandung

Siswanto, B. 1989. *Manajemen tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung

Steers, R. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta

Sugiyono. 1987. *Metode Penelitian Sosial*. Gunung Agung, Jakarta